

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan saat ini, merujuk pada penelitian sebelumnya yang bermanfaat untuk dijadikan sebagai pembanding yang telah dilakukan oleh:

1. Putra dan Laksito (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta. Unit analisis dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Jakarta. Jumlah sampel adalah 120 auditor dan data diolah dengan menggunakan SPSS. Analisis ini dilakukan tes termasuk validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda termasuk uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas penugasan dan *time budget pressure* dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner pada Kantor Akuntan Publik yang terletak di Jakarta. Temuan umum menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* auditor sedangkan kompleksitas tugas dan *time budget pressure* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* auditor.

Persamaan:

- a. Persamaan pada sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner.
- b. Persamaan teknik analisis data yaitu analisis *statistic descriptive* dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Perbedaan:

- a. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas dan *time budget pressure*, sedangkan variabel independen yang digunakan saat ini adalah gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas, *time budget pressure* dan *locus of control*.
  - b. Sampel penelitian tersebut adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta sedangkan yang digunakan saat ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Surabaya
2. Fitriany, Gani, Siregar, Marganingsih, dan Anggraita (2011)

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan keinginan berpindah kerja, dan apakah kinerja memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah kerja. Unit analisis penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada KAP Kecil, hanya gaya kepemimpinan *consideration* (gaya kepemimpinan yang *people-oriented*) yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor, sedangkan pada KAP Besar baik gaya kepemimpinan *consideration* maupun gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Gaya

kepemimpinan *consideration* memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan gaya kepemimpinan *structure*. Pada auditor di KAP Besar, semakin tinggi posisi auditor, semakin besar keinginan untuk berpindah kerja, tetapi semakin lama pengalaman kerja auditor, semakin rendah keinginan untuk berpindah kerja. Pada kasus ini adalah perlu untuk memiliki kebijakan promosi pada KAP. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada semua ukuran KAP. Bila auditor merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan berpindah kerja akan lebih rendah. Bila auditor memiliki kepuasan kerja yang rendah maka mereka akan berpindah kerja, terlepas apakah kinerja mereka tinggi ataupun rendah karena mereka hanya menganggap KAP sebagai batu loncatan untuk karir mereka selanjutnya. Maka penting bagi KAP untuk peduli akan kepuasan kerja auditor bila mereka tidak ingin kehilangan auditornya.

Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan *consideration*, gaya kepemimpinan *initiating structure*, kompleksitas penugasan, dan *time budget pressure*. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja, memoderasi tingkat kinerja auditor, keinginan berpindah kerja auditor (*turnover intention*). Kinerja auditor mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah kerja auditor.

Hasil dari temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* berpengaruh positif pada KAP besar dan kecil tetapi tidak dengan KAP menengah sedangkan gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh positif hanya di KAP besar. Kompleksitas tugas dan *time budget pressure* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa auditor beranggapan bahwa keketatan aturan

tentang tugas yang banyak dan tekanan merupakan bagian dari pekerjaan mereka. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 1444 buah kepada KAP di Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang, dan Medan.

Persamaan:

- a. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan di beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP)
- b. Variabel independen yang digunakan gaya kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas dan *time budget pressure*

Perbedaan:

- a. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *software Linear Structural RELationship (LISREL) 8.72 full version*
- b. Sampel penelitian tersebut adalah Kantor Akuntan Publik di Jakarta, Surabaya, Bandung, Semarang, dan Medan.
- c. Sampel KAP dibedakan menjadi 3 kategori yaitu KAP besar, KAP menengah, dan KAP kecil sedangkan yang digunakan sekarang tidak membedakan KAP berdasarkan kategorinya.

### 3. Dewi dan Sukirno (2013)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja auditor, pengaruh kompleksitas tugas terhadap kepuasan kerja auditor, pengaruh *time budget pressure* terhadap kepuasan kerja auditor, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja auditor, dan pengaruh gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan komitmen

organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja auditor. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta sebanyak 131 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor yang berjumlah 49 responden pada 7 Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi sederhana, dan regresi berganda.

Hasil dari temuan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor sedangkan kompleksitas tugas dan *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin meningkatkan kepuasan kerja auditor sedangkan makin tingginya *time budget pressure* dan kompleksitas tugas menurunkan kepuasan kerja auditor. Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada KAP di Yogyakarta.

Persamaan:

- a. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara membagikan kuesioner pada KAP
- b. Teknik analisis menggunakan SPSS

Perbedaan:

- a. Variabel independen penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan, kompleksitas tugas dan *time budget pressure*, dan komitmen organisasi sedangkan variabel independen yang digunakan saat ini adalah gaya

kepemimpinan *consideran*, gaya kepemimpinan *structure*, kompleksitas tugas dan *time budget pressure* dan *locus of control*.

- b. Sampel dari penelitian tersebut adalah KAP di Yogyakarta sedangkan yang digunakan saat ini adalah KAP yang berada di Surabaya.

#### 4. Engko dan Gudono (2007)

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh kompleksitas tugas dan *Locus of control* untuk hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan dengan pendekatan kontingensi dan berlaku *Jalur Goal Theory of Leadership*. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dan data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner langsung di berbagai KAP yang daftar dan alamat yang ditulis dalam direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Responden adalah auditor junior di Surabaya, Semarang dan Yogyakarta.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Two Way Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor. *Locus of control* dibagi menjadi internal dan eksternal, kedua *locus of control* tersebut menunjukkan hasil yang sama terhadap kepuasan kerja auditor. Data yang dikumpulkan berdasarkan data kuesioner yang dibagikan kepada 19 KAP di Surabaya, Semarang, dan Yogyakarta.

Persamaan:

- a. Persamaan pada sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan pada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP)
- b. Alat uji analisis sama-sama menggunakan SPSS

Perbedaan:

- a. Uji Hipotesis yang digunakan adalah *Two Way Analysis of Variance* (ANOVA) sedangkan uji hipotesis saat ini adalah analisis regresi berganda.
- b. Objek yang digunakan berfokus pada auditor yunior sedangkan sekarang berfokus pada auditor senior maupun junior yang berada di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
- c. Sampel dalam penelitian tersebut adalah auditor yang bekerja di KAP Surabaya, Semarang, dan Yogyakarta sedangkan sampel yang digunakan sekarang adalah auditor yang bekerja di KAP Surabaya.
- d. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompleksitas tugas, *locus of control*, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sedangkan yang digunakan sekarang adalah gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, *locus of control*, dan kepuasan kerja.

##### 5. Sarita dan Agustia (2009)

Dalam menghadapi perubahan lingkungan, perusahaan wajib meningkatkan efektivitas sistem pengendalian manajemen untuk memastikan tingkat keharmonisan tujuan akhir antara individu dan organisasi. Oleh karena itu,

pemimpin harus mampu mempengaruhi anggota organisasi dalam rangkatusujuan individu konsisten dengan organisasi itu sendiri. Selain motivasi kerja yang tinggi dan lokuskontrol juga mempengaruhi pencapaian tujuan. Kepuasan kerja dan prestasi kerja yang akhirnya organisasi tujuan. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan hubungan antara situasional gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *Locus of control* terhadap kepuasan kerja auditor dan kinerja pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis. Variabel independen (X) yang digunakan yang gaya kepemimpinan situasional ( $X_1$ ), motivasi kerja( $X_2$ ), dan *locus of control* ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikat (Y) digunakan yang kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan prestasi kerja ( $Y_2$ ). Metode pengumpulan data yang digunakan melalui survei dengan kuesioner berisi daftar pernyataan dijawab oleh responden yang dipilih dan mereka adalah auditor beberapa kantor akuntan publik di Surabaya. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan sederhana.

Berdasarkan tes, kesimpulan yang situasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan *Locus of control* tidak berpengaruh. Kuesioner dibagikan kepada auditor junior dan senior yang bekerja di 43 KAP yang berada di Surabaya.

Persamaan:

- a. Persamaan pada sumber data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada auditor Kantor Akuntan Publik (KAP)



- b. Persamaan pada pengujian hipotesis yang dilakukan adalah menggunakan regresi linier berganda
- c. Objek yang digunakan adalah auditor junior dan senior yang berada di Kantor Akuntan Publik (KAP)

Perbedaan:

- a. Perbedaan variabel dependen, di dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu Kepuasan kerja dan prestasi kerja namun yang akan digunakan hanya kepuasan kerja
- b. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *Locus of control* sedangkan yang akan digunakan adalah gaya kepemimpinan *structure*, gaya kepemimpinan *consideran*, kompleksitas tugas, *time budget pressure*, dan *Locus of control*.

## 2.2 Landasan Teori

Menjelaskan teori-teori yang diperoleh dari literatur yang mendasari penelitian ini, antara lain:

### 2.2.1 Two Factor Theory

*Two Factor Theory*. Herzberg (2010) di dalam teorinya *Two Factors Theory* mengatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* dan

kelompok *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*.

Herzberg mengatakan bahwa hadirnya faktor ini dapat menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, *supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

### **2.2.2 Theory of Work Adjustment**

*Theory of Work Adjustment* (Wayne dan Cascio, 1990, 277) didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status, hubungan pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu. Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Di lain pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

### 2.2.3 Variabel Dependen

#### *Job satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima menurut perhitungannya sendiri (Makmuri, 2005). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Moh. As'ad (2000, 115) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Setiawan dan Imam (2006) menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji (*Pay*)

Gaji merupakan uang atau sederajat dengan uang yang diberikan organisasi terhadap pegawainya. Gaji memainkan dua peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja. Pertama, uang merupakan instrument penting dalam memenuhi beberapa kebutuhan penting individual, seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, uang berfungsi sebagai symbol pencapaian dan pengakuan. Pegawai sering memandang bahwa gaji merupakan cerminan perhatian manajemen terhadap mereka.

2. Kondisi Pekerjaan (*Working Conditions*)

Terdapat tiga alasan bahwa kondisi pekerjaan merupakan sumber yang positif bagi kepuasan kerja. Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerja yang menyenangkan karena mendorong timbulnya kenyamanan secara fisik. Sebagai contoh, ventilasi yang buruk secara fisik dapat membahayakan. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga, kondisi pekerjaan dapat memudahkan aktivitas di luar pekerjaan seperti hobi. *Flexitime*, misalnya memberikan peluang bagi pegawai untuk melaksanakan kepentingan individual.

### 3. Supervisi

Komponen ini berkaitan dengan sejauh mana perhatian, bantuan teknis, dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Supervisor yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

### 4. Kelompok Kerja (*Work Group*)

Kelompok kerja juga merupakan sumber kepuasan kerja individual. Hal tersebut berasal dari adanya kesempatan untuk melakukan interaksi satu sama lain. Kelompok kerja merupakan sumber kepuasan yang lebih tinggi jika pegawai memiliki kesamaan nilai dan sikap. Rekan kerja dalam kelompok kerja menunjuk pada perhatian dan dukungan baik secara teknis maupun social ditunjukkan oleh rekan kerja.

### 5. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)

Pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

### 6. Promosi (*Promotion*)

Promosi mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantaranya jenjang organisasi yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi,

status social, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

#### **2.2.4 Variabel Independen**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya (Wirawan, 2013). Gaya kepemimpinan disini yang diambil adalah 2 yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan *consideran* yaitu tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejahteraannya (Wirawan, 2013). Jadi, seorang pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka dan menyenangkan. Gaya kepemimpinan *consideran* juga berarti bahwa seorang pemimpin mau berinteraksi dengan bawahannya dengan lapang dada dan saling terbuka antara atasan dan bawahan. Skala gaya kepemimpinan *consideran* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin telah menjalankan wewenang yang dimilikinya.
- b. Gaya kepemimpinan *structure* yaitu tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wirawan, 2013). Jadi, seorang

pemimpin atau atasan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, mampu memberi arahan dalam melaksanakan tugas dengan benar, dan fokus pada tujuan yang akan dicapainya. Gaya kepemimpinan *structure* juga berarti bahwa seorang pemimpin sedikit tertutup dengan bawahannya. Skala gaya kepemimpinan *structure* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin dalam variabel ini mampu menjalankan tugas dan wewenang yang dimilikinya. Semakin dapat menjalankan tugas dan wewenang semakin baik akan kinerjanya.

## 2. *Time Budget Pressure* (Tekanan Anggaran Waktu)

*Time budget pressure* adalah bentuk tekanan yang timbul dari keterbatasan sumber daya yang dapat diberikan untuk melaksanakan tugas. Konsep *time budget pressure* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat.

Secara umum anggaran waktu didefinisikan sebagai waktu yang dialokasikan untuk melakukan langkah-langkah dalam setiap program audit. Penyusunan anggaran waktu dilakukan pada tahap awal audit yaitu pada tahap *planning*. Hal itu dikemukakan oleh (Manurung, 2012).

Waktu penguditan harus dialokasikan secara realistis, tidak terlalu lama atau terlalu cepat. Waggoner dan Cashell (1991) menyatakan bahwa alokasi waktu yang terlalu lama justru membuat auditor lebih banyak melamun atau berangan-angan dan tidak termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Sebaliknya apabila

alokasi waktu yang diberikan terlalu sempit, maka dapat menyebabkan perilaku yang kontra produktif, dikarenakan adanya tugas-tugas yang diabaikan. Dalam risetnya ini, Waggoner dan Cashell dalam (Prasita dan Adi, 2007) menemukan bahwa semakin sedikit waktu yang disediakan (*time budget pressure* semakin tinggi), maka semakin besar transaksi yang tidak diuji oleh auditor.

Anggaran waktu dianggap sebagai faktor timbulnya kerja audit dibawah standard dan mendorong terjadinya pelanggaran terhadap standar audit dan perilaku-perilaku yang tidak etis menurut Azad dalam (Prasita dan Adi, 2007). McDaniel dalam (Prasita dan Adi, 2007) menemukan bahwa *time budget pressure* menyebabkan menurunnya efektifitas dan efisiensi kegiatan pengauditan. Pada program terstruktur penurunan efektifitas ini semakin besar, sementara pada program yang tidak terstruktur efisiensi audit akan mengalami penurunan yang signifikan.

### 3. Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak berstruktur, membingungkan dan sulit. Konsep kompleksitas tugas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah tugas yang diberikan kepada auditor selama bekerja di Kantor Akuntan Publik hingga saat ini.

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Kompleksitas muncul dari tugas-tugas yang membingungkan (*ambiguitas*) dan struktur yang



lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain (Restu dan Indriantoro, 2000).

Audit menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan dan variabilitas tugas audit yang semakin tinggi. Profesi kantor akuntan publik saat ini mendapat sorotan yang sangat tajam. Auditor menghadapi situasi dilematis dikarenakan beragamnya kepentingan yang harus dipenuhi (Prasita dan Adi, 2007). Berbagai kasus yang terjadi mengindikasikan kegagalan auditor dalam mengatasi kompleksitas pengauditan. Auditor tidak mampu mengakomodasi berbagai kepentingan konstituen, auditor lebih berpihak kepada klien yang dinilai lebih menjamin eksistensinya dikarenakan klien merupakan sumber pendanaan (Prasita dan Adi, 2007).

#### 4. *Locus of control*

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Roter (1996), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, dalam Engko, 2007).

Larsen dan Buss, (2002) mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*).

Rotter dalam Corsini dan Marsella (1983) memberikan orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa.

Bagi seseorang yang mempunyai *locus of control internal* akan memandang dunia sebagai suatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *locus of control eksternal* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *locus of control eksternal* didalamnya diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu, individu yang mempunyai *locus of control internal* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

*Locus of control* memiliki manfaat bagi akuntansi khususnya yang berkaitan dengan profesi akuntan seperti auditor. Patten (2005) mengemukakan, departemen internal audit pada perusahaan-perusahaan dengan bercermin pada tren dunia akuntan publik mengkaji ulang cara internal auditor memberikan pelayanan jasa audit bagi perusahaannya dan dengan mengamati penerapan potensial dari struktur

audit dan *locus of control* di dalam departemen internal audit, manfaat yang diperoleh yaitu dapat memperkaya pengetahuan dan wawasan khususnya bagi departemen audit untuk meningkatkan kinerja staff akuntansi.

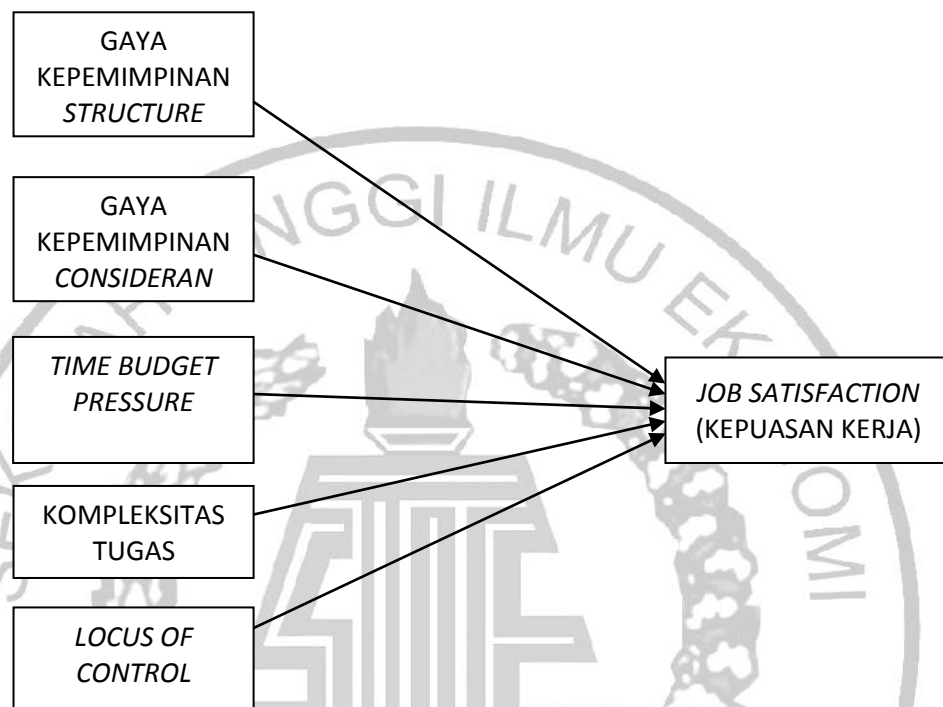
Perbedaan Karakteristik *locus of control*:

Tabel 2.1  
Perbedaan Karakteristik *Locus of Control*

No.	<i>Locus of control internal</i>	<i>Locus of control eksternal</i>
1.	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang lebih baik, perilaku dalam bekerja lebih positif	Memiliki kontrol terhadap perilaku diri yang buruk
2.	Lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi	Kurang aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan yang berhubungan dengan situasi yang dihadapi
3.	Memiliki percaya diri yang lebih tinggi	Memiliki percaya diri yang rendah
4.	Memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi	Memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah
5.	Memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mengatasi stress dan kesulitan lainnya dalam pekerjaan	Tidak mampu untuk mengatasi stress dan kesulitan dalam pekerjaan dengan cara yang tepat
6.	Meyakini <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang mereka terima berhubungan dengan kinerja yang mereka hasilkan	Meyakini <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang mereka terima sebagai kekuatan yang berubah-ubah dan tidak tentu

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan *structure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor
- H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan *consideran* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor
- H<sub>3</sub> : Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor
- H<sub>4</sub> : *Time budget pressure* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor
- H<sub>5</sub> : *Locus of control* berpengaruh terhadap *job satisfaction* auditor.